

宁波杉杉股份有限公司

2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保障宁波杉杉股份有限公司 2019 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）的顺利实施，明确股权激励计划激励对象的行权条件，保证激励对象行权的合规性，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《宁波杉杉股份有限公司章程》、股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立股东与公司管理人员及核心骨干人员之间的利益共享与中长期激励约束机制，使公司管理人员及核心骨干人员利益与公司的长远发展更紧密地结合，充分调动公司管理人员及核心骨干人员的积极性和创造性，确保公司股权激励计划的顺利进行，并在最大程度上发挥其激励约束作用，持续保持企业竞争力，促成公司发展战略和经营目标的实现，促进公司健康长远可持续发展。

二、考核原则

考核评价须坚持以公开、公平、公正为原则，严格按照本办法及考核对象的工作业绩进行评价，使股权激励计划与激励对象工作业绩及贡献紧密相结合，不断提升公司管理水平，进而实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、中层管理人员、子公司主要管理人员及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员进行考核。

（三）公司绩效考核小组负责组织行政人事部对激励对象进行个人的绩效考核工作，并将考核结果报告公司董事会薪酬与考核委员会。

(四) 公司财务资金部、证券事务部等相关部门负责相关考核数据的收集与提供。

五、业绩考核指标及标准

股权激励计划业绩考核指标分为两个层次，分别为公司业绩考核指标、激励对象个人绩效考核指标。

(一) 公司业绩考核指标

股权激励计划授予的股票期权的行权考核年度为2019-2021年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司达到业绩考核指标作为激励对象在各行权期的行权条件之一。

1、首次授予的股票期权行权的业绩条件如下表所示：

行权期	公司业绩考核目标
首次授予的股票期权 第一个行权期	1、以 2016-2018 年公司平均营业收入为基数，2019 年公司营业收入复合增长率不低于 10%； 2、以 2016-2018 年锂电业务合并平均营业收入为基数，2019 年锂电业务合并营业收入复合增长率不低于 20%。
首次授予的股票期权 第二个行权期	1、以 2016-2018 年公司平均营业收入为基数，2020 年公司营业收入复合增长率不低于 10%； 2、以 2016-2018 年锂电业务合并平均营业收入为基数，2020 年锂电业务合并营业收入复合增长率不低于 20%。
首次授予的股票期权 第三个行权期	1、以 2016-2018 年公司平均营业收入为基数，2021 年公司营业收入复合增长率不低于 10%； 2、以 2016-2018 年锂电业务合并平均营业收入为基数，2021 年锂电业务合并营业收入复合增长率不低于 20%。

2、预留授予的股票期权行权的业绩条件如下表所示：

(1) 若预留授予的股票期权于 2019 年度授出，则预留授予的股票期权行权业绩条件如下表所示：

行权期	公司业绩考核目标
-----	----------

预留授予的股票期权 第一个行权期	1、以 2016-2018 年公司平均营业收入为基数，2019 年公司营业收入复合增长率不低于 10%； 2、以 2016-2018 年锂电业务合并平均营业收入为基数，2019 年锂电业务合并营业收入复合增长率不低于 20%。
预留授予的股票期权 第二个行权期	1、以 2016-2018 年公司平均营业收入为基数，2020 年公司营业收入复合增长率不低于 10%； 2、以 2016-2018 年锂电业务合并平均营业收入为基数，2020 年锂电业务合并营业收入复合增长率不低于 20%。
预留授予的股票期权 第三个行权期	1、以 2016-2018 年公司平均营业收入为基数，2021 年公司营业收入复合增长率不低于 10%； 2、以 2016-2018 年锂电业务合并平均营业收入为基数，2021 年锂电业务合并营业收入复合增长率不低于 20%。

(2) 若预留授予的股票期权于 2020 年度授出，则预留授予的股票期权行权业绩条件如下表所示：

行权期	公司业绩考核目标
预留授予的股票期权 第一个行权期	1、以 2016-2018 年公司平均营业收入为基数，2020 年公司营业收入复合增长率不低于 10%； 2、以 2016-2018 年锂电业务合并平均营业收入为基数，2020 年锂电业务合并营业收入复合增长率不低于 20%。
预留授予的股票期权 第二个行权期	1、以 2016-2018 年公司平均营业收入为基数，2021 年公司营业收入复合增长率不低于 10%； 2、以 2016-2018 年锂电业务合并平均营业收入为基数，2021 年锂电业务合并营业收入复合增长率不低于 20%。

(二) 激励对象个人绩效考核指标

在股权激励计划执行期间，公司每年均依照《考核办法》及相关规定，对激励对象个人进行年度绩效考核，依照激励对象个人的绩效综合考核评分结果确定

其绩效考核等级对应的行权比例，个人当年实际行权额度=行权比例系数×个人当年计划行权额度。激励对象的绩效考核等级依据综合考核评分结果共分为 A、B、C 三个评分等级，每一级别对应的行权比例系数如下表所示：

考核分数 (S)	考核等级	行权比例系数
$S \geq 80$	A	100%
$70 \leq S < 80$	B	80%，剩余股票期权注销
$S < 70$	C	不予行权，剩余股票期权注销

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 (A) / (B)，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 (C)，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。若激励对象考核“达标”且公司业绩考核达标，则激励对象可按照股权激励计划规定的比例和行权比例系数分批次行权，当期末行权部分由公司统一注销。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照股权激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，并由公司统一注销。

激励对象必须在行权期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权。对符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

股权激励计划期间，每年度实施一次。

七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。

公司行政人事部在绩效考核小组的指导下，进行激励对象个人绩效考核的具体实施工作，形成考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交绩效考核小组；经绩效考核小组审核无异议后上报公司董事会薪酬与考核委员会；公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告确定激励对象的行权资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束后 3 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 3 个工作日内向公司董事会薪酬与考核委员会提出申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需在 5 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，行政人事部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证本次股票期权激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存期为 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，经公司董事会薪酬与考核委员会同意由行政人事部统一销毁。

九、附则

本办法由公司董事会负责制定、解释及修改。

若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章或其他规范性文件存在冲突，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章或其他规范性文件规定为准。

本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

宁波杉杉股份有限公司

2019 年 7 月 24 日